Uitkomst Arbeidsvoorwaardenonderhandelingen Defensie:

Eerste deelresultaat d.d. 3 maart 2015

1. Preambule

4 november 2014 is het arbeidsvoorwaardenoverleg in de sector Defensie formeel van start gegaan. Naar dit moment is door alle betrokken partijen, werkgever en werknemers, lang uitgezien. Na meer dan een jaar zonder nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord, een meerjarige nullijn bij Defensie en een aantal snel veranderende omgevingsfactoren was de behoefte om een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord te sluiten steeds verder gegroeid.

Het laatste arbeidsvoorwaarden akkoord stond sterk in het teken van de structurele bezuiniging van bijna 1 miljard en de hieruit voorvloeiende inkrimping van de defensieorganisatie. Een groot deel van dat akkoord zoomt dan ook in op het Sociaal Beleidskader dat het hiermee gepaard gaande banenverlies hielp te ondervangen. Rode draad in dat akkoord was de onvoorspelbaarheid van de maatschappelijke omgeving als gevolg van de door de 'kredietcrisis' ontstane financiële situatie.

Defensie begint te herstellen van de impact die de afgelopen jaren op het personeel en de organisatie heeft gehad. 2014 lijkt daarbij een keerpunt, nu Defensie onder invloed van de wijzigende veiligheidssituatie een mogelijke intensivering tegemoet kan zien. Voor het defensiepersoneel gaat dit gepaard met de aankondiging van het kabinet dat er na een jarenlange nullijn weer loonruimte is.

Modernisering, flexibilisering, en duurzame inzetbaarheid zijn belangrijke elementen van de inzetbrief van Defensie. Hoewel de inzetbrief van de Centrales ook andere accenten legt, benadrukken beide brieven de noodzaak tot doorontwikkeling van het personeelssysteem van Defensie en versterking van de employability van het defensiepersoneel. Deze onderwerpen vormen voor Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel dan ook een gemeenschappelijk vertrekpunt in de onderhandelingen en een belangrijke basis voor een eerste deelakkoord.

De Minister van Defensie en de Centrales hebben een eerste onderhandelaarsresultaat bereikt. Dit resultaat is een eerste stap in een voorziene set van afspraken die gezamenlijk een integraal arbeidsvoorwaardenpakket gaan vormen dat invulling geeft aan de uitdagingen zoals in de inzetbrieven is geschetst.

Met dit resultaat wordt inhoud en richting bepaald voor de vervolgstappen die worden voorzien in de samenhang van het flexibel personeelssysteem, de diensteinderegeling, het pensioenstelsel en het loongebouw. Daarnaast wordt na

jaren van 'nullijn' een eerste stapje in loonontwikkeling gezet. In de volgende deelakkoorden van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen 2015 zullen de in dit resultaat geformuleerde vervolgstappen worden geconcretiseerd.

2. Inkomenseffecten

Loonontwikkeling vormt voor Defensie en de Centrales een belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. De ruimte voor loonontwikkeling wordt bepaald door de pensioenontwikkelingen de inrichting van de overige (secundaire) arbeidsvoorwaarden en de aanvullende loonruimte. Daarnaast moeten de hoogte en het karakter van de loonontwikkeling in balans zijn met de afspraken over de overige elementen binnen het akkoord.

Partijen constateren dat er vanuit het kader van Witteveen II, door het versoberen van de pensioenen, gelden zijn vrijgevallen. Partijen hebben binnen de mogelijkheden en in lijn met al ingezette veranderingen een eerste pakket inkomensontwikkeling samengesteld.

Partijen zijn overeengekomen:

- Dat het primaire salaris van het burger- en militairpersoneel per 1 januari 2015 wordt verhoogd met 0,8%. Deze salarisverhoging werkt door in de berekening van de pensioengrondslag 2015;
- Deze salarisverhogingen werken eveneens door naar de wachtgeld-, UKW- en FLO-uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel;
- De doorwerking naar pensioenen, FPU en Bovenwettelijke WW (BWW) vindt plaats in overeenstemming met de daarvoor geldende voorschriften.

Deze salarisverhoging werkt door in de berekening van de pensioengrondslag 2015. Over nadere inkomensontwikkelingen, onder meer mogelijk doordat ook voor ambtenaren de nullijn van tafel is zal tijdens de vervolgonderhandelingen gesproken worden daar hier, zowel qua hoogte als qua besteding, nog geen overeenstemming over is bereikt.

Uitkomst Arbeidsvoorwaardenonderhandelingen Defensie:

Eerste deelresultaat d.d. 3 maart 2015

3. Flexibel Personeelssysteem

Het flexibel personeelssysteem Defensie (FPS) kent als doelstellingen een voortdurende talentontwikkeling van het personeel en een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand. Een goed werkend levensfasebewust FPS ontwikkelt talenten bij het militair personeel die nodig zijn om de operationele taken van Defensie te verrichten. Loopbaandoelstellingen en organisatie-doelstellingen komen daarmee in elkaars verlengde te liggen. Een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand vraagt om een voortdurende talentontwikkeling. Door de opzet van het personeelssysteem, waarbij er voor velen geen sprake is van een life time verbintenis, moet de ontwikkeling van de medewerker de mogelijkheid bieden te kunnen functioneren binnen en buiten de defensieorganisatie.

Het vigerende FPS heeft in de afgelopen jaren geholpen om op een evenwichtige bestandsopbouw te blijven sturen. Er is echter gebleken dat versterking van het systeem nodig is. Voortdurende scholing en talentontwikkeling voor personeel in alle fasen van het FPS is noodzakelijk. De taakstelling van Defensie en daarmee de benodigde personele capaciteiten wijzigen voortdurend.

Het is nodig dat het defensiepersoneel, zich snel nieuwe kennis en vaardigheden eigen kan maken. Voor personeel geldt daarbij in fase 2 en 3 dat zij zich in die fase vaak heroriënteren op de loopbaan, ingegeven door levensfase of wijzigende persoonlijke ambities en de veranderende defensieorganisatie. In die gevallen moeten de binnen de bij Defensie werkzame periode opgedane kennis en kwalificaties de militair in staat stellen om buiten Defensie opnieuw zijn plaats op de arbeidsmarkt in te nemen.

Talentontwikkeling is geen luxe maar noodzaak. Partijen komen overeen dat er alle reden is om deze component van het FPS verder te versterken. Defensie en de individuele militair dragen samen de verantwoordelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling. Zowel Defensie als de militair heeft er belang bij dat de militair op het juiste moment de juiste capaciteiten ontwikkelt om op een bevredigende manier zijn werk te kunnen doen. Het FPS moet daarom een structuur bieden die ruimte geeft aan talentontwikkeling en meer regie op eigen loopbaanmogelijkheden.

In FPS fase 1 worden militairen initieel opgeleid voor de startfunctie en doet zijn eerste ervaringen met de defensieorganisatie op. Fase 2 vormt het kruispunt van het FPS. In deze fase moeten door de militair en de organisatie een aantal belangrijke loopbaankeuzes worden gemaakt.

De militair wil zich gaan specialiseren, breder ontwikkelen of zich juist voor een loopbaan buiten Defensie bekwamen. Partijen zijn het er over eens dat deze loopbaankeuzes maximaal gefaciliteerd moeten worden. Daar waar het doorstroombesluit nu nog op een min of meer vast moment wordt genomen, is het van belang om de periode waarbinnen dit besluit wordt genomen zo ruim mogelijk te nemen, zodat passend bij het individu en de levensfase, het juiste doorstroommoment bepaald kan gaan worden. Waar nodig zal het aanpassen van de wijze of momenten waarop de voornoemde stap gezet wordt besproken worden.

FPS fase 3 tot slot is de periode na de beslissing over het voortzetten van de loopbaan bij Defensie. In overleg met de militair wordt hier een loopbaantraject vastgesteld dat in beginsel doorloopt tot het militair leeftijdsontslag.

Versterken employability

Partijen komen overeen dat de certificering van interne opleidingen verder wordt doorgezet. Daarnaast wordt een ‘employabilityaanspraak’ ingericht, die de militair kan inzetten voor talentontwikkeling en de daaruit voorvloeiende mobiliteit. Militairen bouwen, afgestemd op hun carrièrepatronen en levensfase, persoonlijke employability aanspraken op. De militair bouwt op deze manier een aanspraak op die groeit over de jaren en door hem naar eigen keuze kan worden ingezet. Bij het verleggen naar de loopbaan buiten Defensie kan de aanspraak op twee manieren worden ingezet om een opleiding, certificering of scholing te financieren, maar daarnaast ook om een baan buiten Defensie (‘tweede loopbaan’) makkelijker te accepteren.

Om dit gehele proces goed te ondersteunen zal de P&O capaciteit zowel kwantitatief als kwalitatief - in het kader van loopbaanbegeleiding - voor militairen worden verbeterd.

4. Diensteinderegeling

Vanwege het ophogen van de AOW-leeftijd zal, binnen de totale aan de arbeidsvoorwaarden gerelateerde budgetten, een nieuwe diensteinderegeling ontwikkeld moeten worden. Bij de ontwikkeling van de nieuwe regeling zullen de volgende uitgangspunten een rol spelen:

Uitkomst Arbeidsvoorwaardenonderhandelingen Defensie:

Eerste deelresultaat d.d. 3 maart 2015

- De door de bijzondere positie van de militair ingegeven grondslag voor de UGM uitkering blijft van kracht. Het recht op UGM-uitkering gaat hierbij vijf jaar voor de AOW-leeftijd in. De criteria waardoor dit recht, op individuele gronden, op een eerder dan wel later moment kan ingaan worden nader ingevuld;

- Door het inrichten van een nieuwe diensteinderegeling, faseert de oude diensteinderegeling stapsgewijs uit;

- De nieuwe diensteinderegeling kent geen AOW-gat;

- Defensie en de Centrales maken afspraken om het vrijwillig langer doorwerken door militairen te bevorderen. Hierbij wordt een instrumentarium ontwikkeld om op basis van individuele keuzes het langer doorwerken te faciliteren;

- De nieuwe diensteinderegeling beweegt zich binnen een toekomstbestendig kader;

- Bij het vormgeven van deze regeling zullen de afspraken, waaronder inverdienen, zoals deze in voorgaande jaren ten aanzien van groepen militairen zijn gemaakt worden meegenomen;

Inrichting van een nieuwe diensteinderegeling

De huidige diensteinderegeling ziet op de periode tussen leeftijdsontslag en pensioenleeftijd. De UGM voorziet in een uitkering voor militairen die gedwongen worden ontslagen vanwege het feit dat zij 'niet meer ten volle kunnen functioneren als militair'. De UGM uitkering loopt af op het moment dat de pensioenleeftijd bereikt is.

Voor militairen waarvan de loopbaan is gekenmerkt door operationele inzet blijft het leeftijdsontslag in stand. Zij kunnen immers niet meer ingezet worden. De zwaarte van de operationele inzet heeft op deze manier rechtstreeks invloed op de bepaling van het ontslagmoment.

Partijen vinden het belangrijk dat militairen individuele voorkeuren kunnen aangeven ten aanzien van het ontslagmoment. Hiervoor wordt een aantal functies gemarkeerd die door deze groep kan worden vervuld. Op deze manier blijft er bij het langer doorwerken een balans tussen de eisen die aan het functioneren als militair worden gesteld en de bestandmatige ruimte die organisatie biedt. Het ontslagmoment is daarmee mede onderdeel van de keuzes die de militair maakt binnen zijn arbeidsvoorwaardenpakket.

Uitkomst Arbeidsvoorwaardenonderhandelingen Defensie:

Eerste deelresultaat d.d. 3 maart 2015

Bij effectuering van het nieuwe diensteindestelsel krijgen militairen die nu in FPS 3 zitten, dan wel in de toekomst overgaan naar FPS 3, te maken met het nieuwe stelsel.

Partijen komen overeen dat in ieder geval de rechten van militairen die nu in het overgangsregime zitten zullen worden gerespecteerd. Deze groep gaat in principe ook over naar de nieuwe diensteinderegeling. Deze groep heeft echter het recht om, op eigen verzoek, onder de huidige diensteinderegeling te blijven vallen.

Partijen komen overeen dat over deze regeling op een dusdanig moment overeenstemming dient te zijn bereikt dat deze dan op 1 januari 2017 geeffectueerd kan worden.

5. AOW-gat

Het AOW-gat is een belangrijke zorg voor militairen die worden geconfronteerd met de negatieve gevolgen van het ontbreken van AOW. Dit geldt ook voor burger- en militair personeel dat de dienst heeft verlaten op grond van regelingen zoals het Wachtgeldbesluit of het Functioneel Leeftijdsontslag.

Defensie en de Centrales achten het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om voor deze groepen, binnen de totale aan de arbeidsvoorwaarden gerelateerde budgetten, een voorziening te treffen. Met deze voorziening wordt beoogd de negatieve gevolgen van het ontbreken van de AOW-uitkering te ondervangen. Deze voorziening zal uiterlijk op 1 oktober 2015 geeffectueerd zijn.

6. Pensioenstelsel en loongebouw

Het huidige eindloonsysteem voor militairen komt onder een steeds grotere financiële beleidsmatige en maatschappelijke druk te staan. Partijen beogen een toekomstbestendig pensioenstelsel in te richten dat fiscaal zuiver, robuust en beheersbaar is, en nauwe aansluiting vindt bij het personeelssysteem van Defensie en het verloop van de militaire loopbaan. Het stelsel zal migreren richting een Defensie pensioenstelsel dat de backservicekosten en de huidige hoge franchise verlaagt. Daarnaast moet het stelsel zorgen voor een evenwichtige pensioenopbouw voor alle generaties.

Uitkomst Arbeidsvoorwaardenonderhandelingen Defensie:

Eerste deelresultaat d.d. 3 maart 2015

Door ontwikkelingen binnen de sociale wetgeving stijgt de AOW-leeftijd. Naar oordeel van partijen zal de pensioenleeftijd voor militairen, in samenhang met de nieuwe diensteinderegeling, moeten worden gekoppeld aan de geïndexeerde AOW-leeftijd. De pensioenleeftijd en AOW-leeftijd komen daarmee structureel samen te vallen.

De aansluiting tussen de pensioenregeling en het salarisgebouw verdient bijzondere aandacht. Er moet een bezoldigingssysteem (salarisgebouw en toelagen) worden ontwikkeld dat niet alleen leidt tot vereenvoudiging en harmonisatie van de bestaande stelsels, maar ook voorziet in mogelijkheden tot differentiatie en recht doen aan de bijzondere positie van de militair.

7. Burgerpersoneel

Partijen stellen vast dat de bestaande mogelijkheden voor burgerpersoneel op het gebied van talentontwikkeling, scholing en mobiliteit nog onvoldoende benut worden.

Burgerpersoneel moet beter in staat zijn om de eigen loopbaan vorm te geven en ervoor te zorgen dat kennis en capaciteiten blijven aansluiten bij hetgeen door Defensie en andere werkgevers wordt gevraagd. Om dit te bevorderen kiest Defensie ervoor om voor het burgerpersoneel loopbaanbegeleiders beschikbaar te stellen en het management development verder door te ontwikkelen. Daarnaast zullen de mogelijkheden worden verkend om in samenwerking met het bedrijfsleven het aantal werkervaringsplaatsen te vergroten. Voor het burgerpersoneel zullen de bestaande belemmeringen om tot op de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken worden weggenomen.

8. Overige elementen

In de nabije toekomst onderzoeken Defensie en de Centrales in hoeverre het stelsel met betrekking tot inzet, beschikbaarheid en bereikbaarheid buiten het reguliere rooster nog aansluit bij de eisen die worden gesteld aan de inzet van de moderne krijgsmacht. Partijen komen daarnaast overeen dat in het vervolgtraject de punten die genoemd zijn in beide inzetbrieven nader beschouwd zullen worden en deel uit zullen maken van de onderhandelingen. Aan de hand van de mogelijkheden zullen alsdan de prioriteiten gesteld worden

Uitkomst Arbeidsvoorwaardenonderhandelingen Defensie:

Eerste deelresultaat d.d. 3 maart 2015

Den Haag, 27 februari 2015

De Minister van Defensie,

Namens het Ambtenarencentrum (AC),

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP),

Namens de Christelijke Centrale voor Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP),

Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid,

Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF),